

Коммунальное хозяйство городов

УДК 69 : 338.45

О.Д.ЛУЧКО

*Науково-дослідний інститут будівельного виробництва**Міністерства регіонального розвитку та будівництва України, м.Київ***ВИЗНАЧЕННЯ ЗАГАЛЬНОЇ НОРМАТИВНОЇ ЧИСЕЛЬНОСТІ
КЕРІВНИКІВ, ПРОФЕСІОНАЛІВ, ФАХІВЦІВ ТА СЛУЖБОВЦІВ
ПІДПРИЄМСТВ МЕТРОБУДУ ЗАЛЕЖНО ВІД ФАКТОРІВ ВПЛИВУ**

Розглядаються концепції стосовно формування елементів структури персоналу на підприємствах метробуду, що задовольняє потреби очікування та інтереси суб'єктів ринку праці, до яких належать підприємства метробуду. На підставі проведеного аналізу за допомогою багатомірної регресії побудовано структури, що дають змогу визначення загальної нормативної чисельності керівників, професіоналів, фахівців та службовців підприємств метробуду залежно від факторів впливу.

Актуальність даної роботи обумовлена особливістю визначення факторів, що впливають на трудомісткість виконання функцій управління, а також на чисельність керівників, професіоналів, фахівців та службовців (КПФС), є одним із найважливіших етапів розроблення нормативів чисельності.

Роботи в цьому напрямку велись протягом багатьох років, що знайшло своє відображення в нормативних документах [1-3].

Процес вибору нормоутворювальних факторів є послідовним уточненням і звуженням попередньо встановленого переліку характеристик, які визначають трудомісткість виконання функцій управління, що викладено в роботах [4, 5].

Але на сьогодні залишаються багато невирішених питань, що не дозволяє в повному обсязі вирішувати задачі, які необхідно вирішувати при формуванні персоналу на підприємствах метробуду.

Виходячи з цього, метою даної роботи є розробка науково-обґрунтованих рекомендацій по визначенню загальної нормативної чисельності керівників, професіоналів, фахівців і службовців підприємств метробуду залежно від факторів впливу.

Соціально орієнтований підхід до розуміння сутності ринку праці в процесі формування систем персоналу для відповідних організацій полягає в наступному. Виходячи з економічної основи формування ринку робочої сили в його товарній формі, визначається її специфічна сутність як товару, що додає йому соціальний характер. Характер ринку праці виявляється в його структурі і функціях [5]. Структури ринку робочої сили утворюють власники робочої сили (її продавці) і суб'єкти, що виконують роль посередників. До функцій ринку праці відносяться: регулююча, стимулююча, диференціююча, суспільного поділу праці. Ринок праці – це система відносин, що підрозділяється

на підсистеми у вигляді конкретних сегментів і цільових ринків, регламентується відповідними нормативними документами [6, 7] і формує відповідну нормативну чисельність.

Нормативи чисельності, що є основою для формування апарату управління підприємств метробуду, встановлюють чисельність керівників, професіоналів, фахівців та службовців (далі КПФС), необхідних для здійснення функцій управління, розроблені з метою реалізації та виконання заходів, затверджених розпорядженням Кабінету Міністрів України від 23.04.2001 р. №152-р і спільним наказом Мінпраці та Мінекономіки України від 28.12.2000 р. №361/7.

Збірник норм чисельності містить норми часу на виконання робіт персоналом підприємств із будівництва, норми чисельності та умови формування організаційної структури підрозділів (відділів, служб, ділень, окремих виконавців).

В основу розроблення норм чисельності покладено:

- організаційно-технічні умови виконання робіт;
- результати досліджень, аналіз фактичних затрат часу на роботи, виконувані персоналом підприємств із будівництва;
- дані вивчення, узагальнення та оцінювання різних нормативно-методичних документів, що стосуються трудової діяльності персоналу підприємств із будівництва;
- діючі міжгалузеві нормативи, які подані у Переліку міжгалузевих норм та нормативів з праці і затверджені Мінпраці України;
- єдину систему планово-попереджувального ремонту та раціональної експлуатації технологічного устаткування;
- результати аналізу трудових процесів;
- дані оперативного обліку та звітності;
- аналіз фактичного стану чисельності персоналу та розмежування функцій між структурними підрозділами.

Під час розроблення проекту норм чисельності використано:

- міжгалузеві методичні рекомендації «Совершенствование структуры управления предприятий и производственных объединений»;
- нормативні та методичні матеріали інших міністерств та організацій з розрахунку чисельності;
- накази КМУ, Держбуду та інші нормативні документи, які регламентують роботу підрозділів із будівництва.

Норми чисельності охоплюють як адміністративно-управлінський, так і виробничий персонал згідно з Державним класифікатором України.

Для виконання завдань, які ставляться перед відповідальними підрозділами підприємств із будівництва, в нормативних картах наве-

дені основні функції та типова номенклатура посад. Із наведеного переліку посад та професій кожний підрозділ підприємств із будівництва у кожному конкретному випадку в межах нормативної чисельності встановлює чисельність посад та професій, які необхідні для виконання функцій, що покладені на структурні підрозділи або на окремого виконавця.

Функції управління повинні виконуватися спеціальними підрозділами: управлінням, відділом, службою, бюро, лабораторією, дільницею, групою або окремими виконавцями:

– управління – це адміністративний орган підприємства з будівництва;

– відділ – підрозділ підприємства з будівництва, на який покладено певне коло питань та певний обсяг роботи;

– служба – підрозділ підприємства з будівництва, на який покладена будь-яка спеціальна галузь роботи;

– бюро, лабораторія, група, дільниця – назва керівної або розпорядницької частини будь-якого підрозділу підприємства з будівництва.

Розподіл структурних підрозділів за функціями управління повинен бути чітким, обов'язки, відповідальність та права підрозділів обумовлюються у Положеннях про підрозділи та у посадових інструкціях виконавців. Розподіл персоналу за визначеними функціями управління повинен проводитися згідно з їх кваліфікацією та необхідним досвідом у даній галузі.

Норми чисельності складаються із загальної частини та нормативної частини.

«Загальна частина» містить перелік вихідних даних, основні положення щодо нормування праці персоналу підприємств з будівництва та організаційно-технічні умови праці.

«Нормативна частина» складається з двох розділів:

- норми часу на роботи, які виконуються персоналом підприємств з будівництва;
- норми чисельності персоналу підприємств із будівництва.

Кожний із розділів поділяється на методичні вказівки щодо застосування норм часу, норм чисельності та нормативні карти. В норми чисельності не входить персонал, який виконує роботи за договорами з підприємствами.

Розроблені норми чисельності персоналу підприємств з будівництва повинні забезпечувати:

- високу оперативність, надійність і повноту контролю та управління процесом виробництва;
- чітке розмежування функцій керівника, головного інженера та за-

ступників;

- взаємозв'язок між структурними підрозділами, ліквідацією елементів дублювання у роботі, визначений ступінь централізації управлінських та інженерних робіт.

Нормативи чисельності працівників апарату управління, за винятком лінійного (дільничного) персоналу, розроблені з урахуванням будівельних підрозділів, які входять до його складу, для будівельних управлінь, що здійснюють оперативне управління будівельним виробництвом.

Формування будівельних дільниць і комплектування їх кадрами відноситься до компетенції начальника будівельного управління.

Нормативи чисельності розроблені в цілому для апарату управління, для окремих функцій управління (планування виробничо-господарської діяльності, матеріально-технічне постачання та ін.), для груп управлінських робіт (планування собівартості продукції, постачання на будівельні об'єкти виробів власного виготовлення та ін.), для окремих видів робіт. Нормативи чисельності, призначені для побудови апарату управління та його структурних підрозділів.

Нормативи обмежують лише загальну чисельність працівників апарату управління. Значення чисельності працівників по функціях управління розглядаються як величини розрахункові, а не нормативні. Вони використовуються для визначення сумарної чисельності, а також як допоміжні дані при розподілі її між структурними підрозділами. Такий підхід до нормування, забезпечуючи граничний рівень кількості працівників, дає можливість керівникові формувати апарат управління підприємств метробуду з урахуванням конкретних умов їхньої роботи.

Нормативи чисельності КПФС містять такі етапи:

- поділ процесу управління на функції і визначення складу робіт кожної з функцій управління;
- визначення факторів, що впливають на трудомісткість виконання функцій управління;
- вибір базових організацій для розроблення нормативів, вивчення трудомісткості функцій управління в базових організаціях, збір даних про чисельність КПФС та числових значень факторів;
- статистична обробка даних, одержання математичних залежностей кількості КПФС від впливаючих факторів;
- оптимізація чисельності й коригування математичних залежностей;
- побудова таблиць нормативів;
- перевірка, оформлення й підготовка до затвердження нормативів.

Типова структура апарату управління повинна обмежувати:

- номенклатуру можливих структурних підрозділів і посад;

- мінімальні розміри структурних підрозділів;
- максимальне число заступників керівника організації;
- чисельність працівників структурного підрозділу, коли вводиться до нього посада заступника начальника;
- співвідношення посад керівників і фахівців.

Типова структура апарату управління містить рекомендаційний характер і відноситься до компетенції керівника підприємства.

До таких питань належать:

- розподіл нормативів чисельності між рівнями управління;
- визначення складу і підпорядкованості структурних підрозділів;
- визначення чисельного і посадового складу працівників структурних підрозділів.

Визначення факторів, що впливають на трудомісткість виконання функцій управління, а також на чисельність КПФС, є одним із найважливіших етапів розроблення нормативів чисельності.

Перелік факторів, які впливають на трудомісткість виконання функцій управління, наведено в табл. 1.

Таблиця 1 – Фактори, які впливають на трудомісткість виконання функцій управління

Фактори, які впливають на чисельність КПФС метробуду	Умовні позначення
Річний обсяг будівельно-монтажних робіт, які виконуються власними силами, тис. грн.	Q_v
Річний обсяг робіт, які виконуються субпідрядними організаціями, тис. грн.	$Q_{с.п.}$
Чисельність структурних підрозділів підприємств метробуду	N_v
Річна чисельність об'єктів, які будуються, од.	Θ
Чисельність працюючих на підприємстві, осіб	P
Чисельність замовників, од.	N_3
Вартість активної частини основних виробничих фондів	Φ_2

Особливості роботи спеціалізованих організацій можуть бути враховані введенням деяких додаткових факторів.

Зв'язок факторів, які впливають на трудомісткість виконання функцій управління, з певними функціями управління відображено в табл. 2.

На чисельність лінійних керівників найбільший вплив мають такі фактори:

- річний обсяг будівельно-монтажних робіт, які виконуються власними силами, тис. грн. (Q_v);
- чисельність працюючих на будівельно-монтажних роботах (P_2);
- річна чисельність об'єктів, які будуються (Θ).

Таблиця 2 – Зв'язок факторів, які впливають на трудомісткість виконання функцій управління, з певними функціями управління

№ функцій управління	Назва функцій управління	Умовні позначення факторів, які впливають на трудомісткість виконання функцій управління						
		Q_v	$Q_{с.п.}$	N_v	Θ	P	N_3	Φ_2
1	Загальне (адміністративне) керівництво та оперативне управління будівельним виробництвом	+	+	+	+	+		
2	Виробничо-господарська діяльність	+	+	+	+	+	+	
3	Технічна підготовка будівельного виробництва	+	+		+		+	
4	Організація праці та заробітної плати			+	+			
5	Охорона праці та техніка безпеки			+	+	+		
6	Комплектування та підготовка кадрів			+		+		
7	Механізація будівельно-монтажних робіт і управління енергетичним обслуговуванням	+	+		+			+
8	Господарське обслуговування та загальне діловодство	+		+				
9	Бухгалтерський облік та фінансова діяльність	+	+	+	+	+	+	+

Як фактори, що визначають чисельність лінійних механіків (зайнятих експлуатацією будівельних машин), можна прийняти такі показники:

- вартість (відновлювальна) парку будівельних машин M , тис. грн.;
- річна чисельність об'єктів, які будуються Θ ;
- середній радіус обслуговування R , км.

Вихідними даними для розроблення нормативів чисельності апарату управління підприємств метробуду є дані про виробничо-господарську діяльність структурних підрозділів підприємства. Вони містять:

- загальні відомості про підприємство;
- повне найменування організації, відомча належність, місцезнаходження, рік створення, спеціалізація та ін.;
- дані про рівень виконання основних показників (обсягу будівельно-монтажних робіт, введення об'єктів в експлуатацію, підвищення продуктивності праці, зниження собівартості та ін.);
- кількісні значення попередньо відібраних факторів;
- кількісний і посадовий склад працівників, що здійснюють функції управління.

Кількісні значення факторів для розроблення нормативів беруться за звітними даними за останній балансовий рік.

Кількісний і посадовий склад працівників апарату управління визначається за затвердженим штатним розписом, що діяв у звітному році.

Чисельність працівників, що здійснюють ту чи іншу функцію управління, встановлюється на підставі результату проведення функціонального аналізу їх завантаження.

На основі даних про фактичну чисельність працюючих за функціями управління N та кількісних значень факторів базових організацій методом регресивного аналізу можуть бути отримані математичні залежності у вигляді степеневих і лінійних рівнянь:

$$N = k \cdot X_1^{k_1} \cdot X_2^{k_2} \cdot \dots \cdot X_n^{k_n}; \quad (1)$$

$$N = a_0 + a_1 X_1 + a_2 X_2 + \dots + a_n X_n, \quad (2)$$

де X_1, X_2, \dots, X_n – фактори-аргументи; k, k_1, k_2, \dots, k_n – коефіцієнти регресії степеневих рівнянь; $a_0, a_1, a_2, \dots, a_n$ – коефіцієнти регресії лінійного рівняння.

Таблична форма нормативів найпростіша і найзручніша для практичного застосування. Таблиці нормативів будують на підставі нормативних формул.

У тих випадках, коли чисельність КПФС визначається залежно від одного фактора, таблицю нормативів будують так, щоб кожному інтервалу значень факторів відповідало певне значення нормативної чисельності персоналу.

В табл.3 наведено нормативи чисельності працівників, які здійснюють функцію комплектування та підготовку кадрів.

Таблиця 3 – Нормативи чисельності працівників, які здійснюють функцію комплектування та підготовку кадрів

Чисельність працюючих у будівництві, осіб	Чисельність працівників, які виконують функцію управління, осіб
До 800	7
801–1000	8
1001–1200	9
1201–1400	10
1401–1600	11
1601–1800	12
1801–2000	13
2001–2200	14
2201–2400	15
2401–2600	16
2601–3000	18
3001–3400	20
3401–3800	22
Понад 3800	24

В табл.4 наведено нормативи чисельності працівників у випадках, коли їх чисельність визначається залежно від двох факторів.

Таблиця 4 – Нормативи чисельності працівників у випадках, коли їх чисельність визначається залежно від двох факторів

Чисельність працюючих у будівництві, осіб	Чисельність працівників залежно від річної чисельності об'єктів, що будуються, осіб		
	до 150	151–350	понад 350
До 800	22	–	–
801–1100	24	26	–
1101–1400	26	28	30
1401–1800	29	31	33
1801–2200	32	34	36
2201–2600	35	37	39
2601–3000	38	40	42
3001–3400	41	43	45
3401–4000	45	47	49
Понад 4000	49	51	53

Коли чисельність КПФС визначається залежно від трьох факторів, таблиця може складатися за двома з них із визначенням третього, який найменше впливає на зміну нормативної чисельності. Так побудована табл.5.

Таблиця 5 – Визначення чисельності КПФС залежно від трьох факторів

Річний обсяг робіт, що виконуються власними силами, тис. грн.	Чисельність працівників залежно від чисельності будівельних підрозділів							
	до 3	4	5	6	7	8	9	10
<i>При обсягу робіт, які виконуються субпідрядними організаціями, до 15 тис. грн.</i>								
До 5000	14	16	18	19	-	-	-	-
5001–6000	15	17	19	20	21	-	-	-
6001–9500	16	18	20	21	23	25	-	-
9501–13000	18	20	22	23	25	27	29	-
13001–16500	20	22	24	25	27	29	31	33
16501–20000	22	24	26	27	29	31	33	35
20001–23500	24	26	28	29	31	33	35	37
23501–27000	26	28	30	32	33	35	37	39
27001–32000	-	31	33	35	36	38	40	42
Понад 32000	-	-	36	38	39	41	43	45
<i>При обсягу робіт, які виконуються субпідрядними організаціями, понад 15 тис. грн.</i>								
До 5000	16	18	20	21	-	-	-	-
5001–6000	17	19	21	22	24	-	-	-
6001–9500	19	21	23	24	26	28	-	-
9501–13000	21	23	15	26	28	30	32	-
13001–16500	23	25	27	28	30	32	34	36
16501–20000	25	27	29	30	32	34	36	38
20001–23500	27	29	31	32	34	36	38	40
23501–27000	-	31	33	35	36	38	40	42

Нормативи чисельності визначають загальну чисельність КПФС підприємств метробуду разом з їх будівельними підрозділами для кожної функції управління, тому при формуванні структури апарату управління загальну чисельність працівників розділено між рівнями управління. Розподіл чисельності КПФС між рівнями управління відбувається через встановлення значення коефіцієнта централізації і наступного його уточнення при формуванні структури апаратів управління підприємств метробуду та їх будівельних підрозділів.

Під коефіцієнтом централізації розуміють відношення чисельності КПФС, що виконують певну функцію управління в апараті підприємства, до загальної чисельності КПФС, які виконують цю функцію управління в апараті підприємства метробуду і в його будівельних підрозділах.

Коефіцієнт централізації визначають за формулою

$$K_{\text{ц}} = \frac{H_{\text{Т}}}{H_{\text{Т}} + \sum_{i=1}^n H_i}, \quad (3)$$

де $H_{\text{Т}}$ – чисельність апарату підприємства метробуду, який виконує певну функцію управління; H_i – чисельність працівників, які виконують ту саму функцію в апараті управління будівельного підрозділу, який входить до складу підприємства метробуду; n – чисельність будівельних підрозділів у підприємстві метробуду.

Перебудувавши вищезазначену формулу, визначають чисельність працівників підприємства метробуду, які виконують певну функцію управління:

$$H_{\text{Т}} = K_{\text{ц}} (H_{\text{Т}} + \sum_{i=1}^n H_i), \quad (4)$$

де кількісне значення $K_{\text{ц}}$ беруть з відповідних статистичних даних, а $(H_{\text{Т}} + \sum_{i=1}^n H_i)$ – по даним нормативних документів.

Величина коефіцієнта централізації залежить від розподілу обов'язків керівників, які входять до складу функції управління, між підприємством метробуду та його будівельними підрозділами (рівня централізації функції управління), а також від чисельності будівельних підрозділів. Зосередженню більшої чисельності управлінських робіт (і відповідно працівників) в апараті управління підприємства метробуду відповідає підвищення величини коефіцієнта централізації.

На вибір раціонального рівня централізації функцій управління

(менеджменту) впливає ряд факторів:

- потужність підприємства метробуду та його будівельних підрозділів;
- ступінь територіального розосередження будівництва;
- складність споруджуваних об'єктів;
- оснащеність організаційною, обчислювальною технікою та засобами зв'язку;
- кваліфікація КПФС та ін.

У нормативах чисельності і типових структур апарату управління необхідно вказувати лише діапазон значень коефіцієнта централізації, встановлений у результаті вивчення рівня централізації функцій у базових організаціях.

Таким чином, з появою нових функціональних обов'язків, зміною умов та вимог до роботи підприємств метробуду розроблені норми необхідні для галузі і можуть бути використаними при обґрунтуванні нормативної чисельності і створенні ефективної структури управління на підприємствах метробуду.

Розроблені норми чисельності охоплюють усі категорії працюючих, в основу розрахунків чисельності було покладено виробничо-технічні показники підприємств метробуду.

Розроблені норми можна використовувати для визначення складу і підпорядкованості структурних підрозділів, раціональної будови апарату управління, розрахунку і аналізу чисельності керівників, фахівців, спеціалістів та службовців, а також розрахунку фонду оплати праці.

При розробці норм чисельності враховані принципи організації праці, що відповідають сучасному рівню економіки та організації праці в Україні.

1.Нормативы времени на выполнение работ по исследованию и проектированию автоматизированных систем управления предприятиями и организациями. – Краматорск: НИИПТмаш, 1985. – 116 с.

2.Нормы времени на выполнение организационных и исследовательских работ по НИР. – Краматорск: НИИПТмаш, 1985. – 142 с.

3.Нормативы времени на разработку нормативных материалов по труду. – М.: Экономика, 1987.– 76 с.

4.Класифікатор професій ДК 003-95. – К.: Держстандарт України, 1995. – 118 с.

5.Самойленко В.В., Самойленко С.М. Високотехнологічна мотивація працевлаштування в сучасних умовах // Управління розвитком. Вип.2. – Харків: ХНЕУ, 2004. – С.85-87.

6.Межотраслевые типовые нормы времени на работы по сервисному обслуживанию персональных электронно-вычислительных машин и организационной техники и сопровождению программных средств. – М.: ЦБНТ, 1998. – 216 с.

7.Нормативы времени на работы в автоматизированных системах научно-

УДК 332.74

В.П.ДУБШЦЕВ, д-р екон. наук, І.М.КРЕКОТЕНЬ

Полтавський національний технічний університет ім. Юрія Кондратюка

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ НЕРУХОМИМ МАЙНОМ НА РЕГІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

Взаємозалежність розвитку ринку нерухомості та економічного розвитку регіонів обумовлює актуальність дослідження процесів, що відбуваються на ньому. Проведено дослідження економічної сутності поняття „нерухомість” з точки зору класичної економічної теорії, відповідність його існуючій законодавчій базі, що регулює процеси на вітчизняному ринку нерухомості та її вплив на розвиток ринку нерухомості сучасної України. В результаті запропоновано заходи, що підвищать ефективність управління нерухомим майном на регіональному рівні.

В умовах прискорення процесів світової економічної глобалізації, історично обумовлений нерівномірний розвиток регіонів України, потребує нововведень у галузі організаційного забезпечення планування їх розвитку. У зв'язку з напрямом міжнародної політики держави та загальноєвропейськими інтеграційними процесами, проблема аналізу інвестиційної привабливості регіонів України набула особливого значення для забезпечення регіонального розвитку. На сучасному етапі розвитку економіки все більш уваги приділяється рейтингуванню тих чи інших галузей господарювання, виробничих комплексів та регіонів у цілому з метою планування їх розвитку, залучення зовнішнього капіталу та оцінки ефективності таких інвестиційних проектів.

Сучасні економічні процеси в Україні обумовили інвестиційну привабливість нерухомого майна, тому її аналіз є найважливішою складовою оцінки інвестиційного потенціалу регіонів. У зв'язку з нестабільністю політичної ситуації в державі за останні кілька років, процес удосконалення нормативної бази, що регулює процеси на ринку нерухомості уповільнено, тому не завжди ефективно та раціонально відбуваються деякі види операцій на ринку нерухомості. Отже, актуальною постає проблема теоретико-методологічного забезпечення управління нерухомим майном, що адекватно відображає сучасні економічні процеси в державі, та дозволяло б якісніше формувати нормативні акти на сьогоднішньому етапі розвитку законодавства України. Вивченню сутності нерухомого майна присвячено багато досліджень вітчизняних та закордонних вчених, теоретичними засадами функціонування ринку нерухомості присвячено роботи О.А.Гриценко, Н.О.Лебідь [4, 5] та ін., але більшість вітчизняних праць розглядає ри-